

Boletim Laboral

PORTUGAL

setembro de 2018

LEGISLAÇÃO

ENTRADA, PERMANÊNCIA, SAÍDA E AFASTAMENTO DE CIDADÃOS ESTRANGEIROS DO TERRITÓRIO NACIONAL | REGULAMENTAÇÃO DO REGIME JURÍDICO | ALTERAÇÃO

Decreto Regulamentar n.º 9/2018, de 11-9

Altera a regulamentação do regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional contida no Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5-11, de modo a ajustá-la às modificações introduzidas na Lei n.º 23/2007, de 4-7, que aprova o regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional (Lei de Estrangeiros) pela Lei n.º 102/2017, de 28-8, que transpõe para o direito português as Diretivas 2014/36/UE, de 26-2 (entrada e permanência de trabalhadores sazonais), 2014/66/UE, de 15-5 (entrada e permanência de trabalhadores transferidos dentro de uma empresa ou grupo de empresas), e 2016/801/UE, de 11-5 (entrada e residência de investigadores, estudantes do ensino superior e secundário, estagiários e voluntários), e estabeleceu novos regimes de concessão de vistos e autorizações de residência.

Entra em vigor no dia 1 de outubro de 2018 (artigo 7.º).

REGIME ESPECIAL DE ACESSO ANTECIPADO À PENSÃO DE VELHICE | BENEFICIÁRIOS COM MUITO LONGAS CARREIRAS CONTRIBUTIVAS | ALARGAMENTO

Decreto-Lei n.º 73/2018, de 17-9

Alarga o âmbito pessoal de aplicação do regime especial de acesso antecipado à pensão de velhice para os beneficiários do regime de proteção social convergente e do regime geral de segurança social com muito longas carreiras contributivas “aos beneficiários que iniciaram a carreira contributiva com 16 anos ou em idade inferior”.

Para tanto, altera a redação da alínea a) do n.º 1 do artigo 37.º-B do Decreto-Lei n.º 498/72, de 9-12 (Estatuto da Aposentação), relativo à “aposentação por carreira longa”, e da alínea b) do n.º 6 do artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, de 10-5 (regime de proteção nas eventualidades invalidez e velhice dos beneficiários do regime geral de segurança social), relativo à não aplicação do fator de sustentabilidade às pensões de beneficiários com carreiras contributivas muito longas. Na sua nova versão, ambas as normas passam a abranger os “trabalhadores com idade igual ou superior a 60 anos e com, pelo menos, 46 anos de carreira contributiva, que tenham iniciado a sua carreira contributiva aos 16 anos ou em idade inferior” (artigos 2.º e 3.º).

Entra em vigor a 1 de outubro de 2018 (artigo 4.º).

JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

DESPEDIMENTO POR EXTINÇÃO DO POSTO DE TRABALHO | IMPUGNAÇÃO | MOMENTO DO PAGAMENTO DA COMPENSAÇÃO | MOMENTO DA SUA DEVOLUÇÃO PELO TRABALHADOR

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 10-7-2018 (Proc. C-7816/15)

Confirma a decisão recorrida, julgando improcedente a impugnação do despedimento por extinção do posto de trabalho fundada no não pagamento tempestivo ao trabalhador da compensação legalmente devida.

Considera, para tanto, que cumpre a imposição que sobre o empregador recai - de colocar “à disposição do trabalhador despedido, até ao termo do prazo do aviso prévio”, a compensação prevista no artigo 366.º do CT -, a situação em que antes de tal momento “é dada a ordem de transferência bancária do montante” respetivo “para a conta bancária do trabalhador” (ao qual é desde logo enviado o comprovativo), ainda que só em data posterior ao mesmo tenha esse montante ficado disponível.

Mais entende que, “não aceitando o despedimento e querendo impugná-lo”, o trabalhador, para afastar a presunção da sua aceitação prevista no n.º 5 do artigo 366.º do CT, deverá devolver a compensação “imediatamente após o seu recebimento ou num curto espaço de tempo” após este – de modo algum cumprindo tal imposição a mera “declaração perante o empregador de que não aceita o despedimento nem a compensação”.

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

EMPREGADOR CUJA ÉTICA SE BASEIA NA RELIGIÃO | EXIGÊNCIA DE UMA ATITUDE DE BOA-FÉ E DE

LEALDADE PERANTE TAL ÉTICA | DESPEDIMENTO POR UM HOSPITAL CATÓLICO DE UM TRABALHADOR CATÓLICO, MOTIVADO PELO SEGUNDO CASAMENTO CIVIL DESTE, CELEBRADO APÓS O DIVÓRCIO DO PRIMEIRO CASAMENTO CATÓLICO

Acórdão do TJUE de 11-9-2018 (Proc. C-68/17, IR / JQ)

Na sequência de um pedido de reenvio a título prejudicial formulado num processo de impugnação do despedimento, por um hospital católico, de um médico católico recasado civilmente, por ser esse casamento “inválido segundo o direito canónico”, logo violador das obrigações para aquele “decorrentes do contrato de trabalho celebrado” com este, foi o TJUE chamado a pronunciar-se sobre o alcance e implicações do artigo 4.º, n.º 2, 2.º parágrafo, da Diretiva 2000/78, de 27-11 (igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional), que permite às “igrejas e as outras organizações públicas ou privadas cuja ética é baseada na religião ou nas convicções (...) exigir das pessoas que para elas trabalham uma atitude de boa fé e de lealdade perante a ética da organização”.

Na apreciação a que procede, entende o TJUE que tal norma deve ser interpretada no sentido de que só permite a tais entidades a sujeição dos seus trabalhadores “que exercem funções de enquadramento a exigências de uma atitude de boa fé e de lealdade” para com a respetiva ética “distintas em função da confissão religiosa ou da inexistência de confissão religiosa” desses mesmos trabalhadores, se tais exigências se mostrarem conformes com a diretiva, mais exatamente, com os critérios estabelecidos no seu artigo 4.º, n.º 2. Ora, prossegue, tal só sucederá “se, tendo em conta a natureza das atividades profissionais em causa e o contexto em que estas são exercidas, a religião ou as convicções constituírem uma exigência profissional que é essencial, legítima e justificada, tendo em conta a ética da organização em causa” e “o princípio da proporcionalidade” – o que, adverte o TJUE, “cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar”.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE

Diogo.Leote@mirandalawfirm.com

PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN

Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com

JOANA VASCONCELOS

Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com

CLÁUDIA DO CARMO SANTOS

Claudia.Santos@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2018. A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para:
boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para:
boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para:
boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.